



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDNEHO DVORA (druhá komora)

z 13. januára 2022 *

„Návrh na začatie prejudiciálneho konania – Sociálna politika – Smernica 1999/70/ES – Rámcová dohoda o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP – Doložky 4 a 5 – Pracovné zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore – Učitelia katolíckeho náboženstva – Pojem ‚objektívne dôvody‘ oprávňujúce predĺžiť takéto zmluvy – Trvalá potreba pracovníkov na zastupovanie“

Vo veci C-282/19,

ktorej predmetom je návrh na začatie prejudiciálneho konania podľa článku 267 ZFEÚ, podaný rozhodnutím Tribunale di Napoli (Okresný súd Neapol, Taliansko) z 13. februára 2019 a doručený Súdnemu dvoru 3. apríla 2019, ktorý súvisí s konaním:

YT,

ZU,

AW,

BY,

CX,

DZ,

EA,

FB,

GC,

IE,

JF,

KG,

LH,

* Jazyk konania: taliančina.

MI,

NY,

PL,

HD,

OK

proti

Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca – MIUR,

Ufficio Scolastico Regionale per la Campania,

za účasti:

Federazione GILDA-UNAMS,

SÚDNY DVOR (druhá komora),

v zložení: predseda prvej komory A. Arabadžiev, vykonávajúci funkciu predsedu druhej komory, sudcovia I. Ziemele, T. von Danwitz, P. G. Xuereb a A. Kumin (spravodajca),

generálny advokát: E. Tančev,

tajomník: A. Calot Escobar,

so zreteľom na písomnú časť konania,

so zreteľom na pripomienky, ktoré predložili:

- YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY a PL, v zastúpení: S. Tramontano, avvocato,
- HD, v zastúpení: F. Sorrentino, avvocata,
- OK, v zastúpení: V. De Michele, avvocato,
- Federazione GILDA-UNAMS, v zastúpení: T. de Grandis, avvocato,
- talianska vláda, v zastúpení: G. Palmieri, splnomocnená zástupkyňa, za právnej pomoci L. Fiandaca a P. Gentili, avvocati dello Stato,
- Európska komisia, v zastúpení: G. Gattinara, M. van Beek a C. Valero, splnomocnení zástupcovia,

po vypočutí návrhov generálneho advokáta na pojednávaní 18. marca 2021,

vyhlásil tento

Rozsudok

- 1 Návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týka výkladu doložiek 4 a 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzatvorenej 18. marca 1999 (ďalej len „rámcová dohoda“), ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 1999, s. 43; Mim. vyd. 05/003, s. 368), článku 1 a článku 2 ods. 2 písm. a) smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2000, s. 16; Mim. vyd. 05/004, s. 79), ako aj článku 21 Charty základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta“).
- 2 Tento návrh bol podaný v rámci sporu medzi YT, ZU, AW, BY, CX, DZ, EA, FB, GC, IE, JF, KG, LH, MI, NY, PL, HD a OK (ďalej len „žalobcovia vo veci samej“), ktorí vyučujú katolícke náboženstvo vo verejných vzdelávacích inštitúciách, na jednej strane a Ministero dell’Istruzione dell’Università e della Ricerca – MIUR (Ministerstvo pre vzdelávanie, univerzity a výskum – MIUR, Taliansko) a Ufficio Scolastico Regionale per la Campania (Regionálny úrad vzdelávania v Kampánii, Taliansko) na druhej strane, vo veci ich žiadosti o rekvifikáciu ich pracovnej zmluvy na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú.

Právny rámec

Právo Únie

Smernica 1999/70

- 3 Podľa odôvodnenia 14 smernice 1999/70:

„Signatárske strany vyjadrili vôľu uzavrieť rámcovú dohodu o práci na dobu určitú, ktorá ustanovuje všeobecné zásady a minimálne požiadavky na pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú; vyjadrili želanie zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú uplatňovaním zásady nediskriminácie a vytvoriť rámec, ktorým by sa zamedzilo nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza, keď sa pracovné zmluvy a pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú uzatvárajú v bezprostrednom slede.“

Rámcová dohoda

- 4 Druhý odsek preambuly rámcovej dohody stanovuje, že strany tejto dohody „uznávajú, že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú a naďalej budú predstavovať všeobecnú formu pracovnoprávneho vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami [a že] pracovné zmluvy na dobu určitú za určitých podmienok zodpovedajú potrebám zamestnávateľov ako aj zamestnancov“.

5 Body 6 až 8 a 10 všeobecných hľadísk rámcovej dohody stanovujú:

- „6. keďže pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávnych vzťahov, prispievajú ku kvalite života príslušných pracovníkov a zlepšujú výkon;
7. keďže objektívne zdôvodnené využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú predstavuje spôsob, ako predchádzať nezákonnému počínaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*];
8. keďže v určitých rezortoch [odvetviach – *neoficiálny preklad*], povolaniach a pri niektorých činnostiach je pre pracovnoprávne vzťahy príznačné uplatňovanie pracovných zmlúv na dobu určitú, čo vyhovuje zamestnávateľom i pracovníkom;

...

10. keďže táto dohoda ponecháva na členské štáty a sociálnych partnerov, aby sa dohodli na uplatňovaní všeobecných zásad, minimálnych požiadaviek a ustanovení v nej obsiahnutých za účelom zohľadnenia situácie príznačnej pre jednotlivé členské štáty, ako aj podmienky v jednotlivých rezortoch [odvetviach – *neoficiálny preklad*] a povolaniach, vrátane činností sezónnej povahy.

6 Podľa doložky 1 rámcovej dohody:

„Účelom tejto rámcovej dohody je:

- a) zvýšiť kvalitu práce na dobu určitú zabezpečením uplatňovania zásady nediskriminácie;
- b) vytvoriť rámec na zamedzovanie nezákonného počínania [zneužívania – *neoficiálny preklad*] prameniaceho z využívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv a pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú.“

7 Doložka 2 rámcovej dohody, nazvaná „Pôsobnosť“, v bode 1 uvádza:

„Táto dohoda sa vzťahuje na pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu [praxe – *neoficiálny preklad*], ktor[é] [sú] zaužívan[é] v jednotlivých členských štátoch.“

8 Doložka 3 rámcovej dohody s názvom „Vymedzenia“ stanovuje:

„Na účely tejto dohody termín

1. ‚pracovník na dobu určitú‘ sa vzťahuje na osobu, ktorá uzavrela pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah [na dobu určitú – *neoficiálny preklad*] priamo so zamestnávateľom, a ktorých koniec platnosti je vymedzený objektívnymi podmienkami, ako napríklad určitým dátumom, splnením určitej úlohy alebo určitou udalosťou.

...“

- 9 Doložka 4 rámcovej dohody, nazvaná „Zásada nediskriminácie“, v bode 1 stanovuje:

„Pokiaľ ide o pracovnoprávne podmienky, pracovníci na dobu určitú nesmú byť voči porovnateľným stálym pracovníkom znevýhodňovaní len preto, že majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah na dobu určitú, pokiaľ na odlišné zaobchádzanie neexistujú objektívne dôvody.“

- 10 Doložka 5 rámcovej dohody, nazvaná „Opatrenia proti nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*]“, znie:

„1. V úsilí zabrániť nezákonnému konaniu [zneužívaniu – *neoficiálny preklad*], ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, členské štáty po porade so sociálnymi partnermi a v súlade s vnútroštátnym právom, kolektívnymi dohodami alebo zaužívanými postupmi [zaužívanou praxou – *neoficiálny preklad*], a/alebo sociálni partneri sú v prípade, že neexistujú ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*], prijímajú spôsobom, ktorý zohľadňuje potreby príslušných rezortov [odvetví – *neoficiálny preklad*], alebo kategórií pracovníkov, jedno alebo viacero z týchto opatrení:

- a) na základe objektívnych dôvodov predĺžiť platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov [objektívne dôvody odôvodňujúce obnovenie takýchto pracovných zmlúv alebo takýchto pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*];
- b) určiť maximálne prípustné celkové obdobie platnosti opakovane uzatvorených pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú;
- c) určiť, koľkokrát možno platnosť takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov predĺžiť [počet obnovení takýchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov – *neoficiálny preklad*].

2. Členské štáty po porade so sociálnymi partnermi, a/alebo sociálni partneri prípadne určia, za akých podmienok sú považované pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú [za]:

- a) ,opakovane uzatvorené‘;
- b) pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu neurčitú.“

- 11 Doložka 8 rámcovej zmluvy, nazvaná „Vykonávacie ustanovenia“, stanovuje:

„1. Členské štáty a/alebo sociálni partneri môžu prijať ustanovenia, ktoré sú pre pracovníkov výhodnejšie než ustanovenia obsiahnuté v tejto [rámcovej dohode].

...“

Smernica 2000/78

- 12 Odôvodnenie 24 smernice 2000/78 uvádza:

„Európska únia vo svojom vyhlásení č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesných [nekonfesijných – *neoficiálny preklad*] organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy, výslovne uznala, že rešpektuje a nepredpisuje právne postavenie cirkví a náboženských združení alebo spoločenstiev upravené vnútroštátnymi právnymi predpismi členských štátov a že rovnako rešpektuje postavenie filozofických a nekonfesijných organizácií.

Preto si členské štáty môžu naďalej zachovať alebo ustanoviť osobitné právne predpisy o zásadných, zákonných a oprávnených požiadavkách povolania, ktoré by sa mohli vyžadovať pre výkon niektorej pracovnej činnosti.“

13 Článok 1 tejto smernice stanovuje, že účelom tejto smernice je ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe okrem iného náboženstva alebo viery s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania.

14 Článok 2 ods. 1 a 2 uvedenej smernice stanovuje:

„1. Na účely tejto smernice sa pod pojmom ‚zásada rovnakého zaobchádzania‘ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1.

2. Na účely odseku 1:

a) o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou;

b) o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami, iba ak:

i) takýto predpis, kritérium alebo zvykosť [takéto ustanovenie, kritérium alebo prax – *neoficiálny preklad*] sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné,...

...“

Talianske právo

15 Článok 3 ods. 4, 7, 8 a 9 legge n. 186 – Norma sullo stato giuridico degli insegnanti di religione cattolica degli istituti e delle scuole di ogni ordine e grado (zákon č. 186 o ustanoveniach týkajúcich sa právneho postavenia učiteľov katolíckeho náboženstva v inštitúciách a školách všetkých typov a stupňov) z 18. júla 2003 (GURI č. 170 z 24. júla 2003) stanovuje:

„4. Každý uchádzač výberového konania musí mať osvedčenie o spôsobilosti..., ktorý vydáva diecézny biskup príslušný pre dotknutú oblasť a môže sa uchádzať len o pracovné miesta, ktoré sú k dispozícii na území patriacom pod diecézu.

...

7. Výbory zostavia zoznam osôb, ktoré uspeli vo výberovom konaní, pričom okrem výsledkov skúšok zohľadnia len osvedčenia... Regionálny riaditeľ schváli zoznam a zašle miestne príslušnému diecéznemu biskupovi mená osôb, ktoré na zozname dosiahli potrebné umiestnenie na obsadenie pridelených pracovných miest... Regionálny riaditeľ využije zoznam osôb, ktoré uspeli vo výberovom konaní a oznámi diecéznemu biskupovi mená potrebné na obsadenie

pracovných miest, ktoré sa prípadne uvoľnili v rámci pridelených pracovných miest počas obdobia platnosti výberového konania.

8. Regionálny riaditeľ po dohode s miestne príslušným diecéznym biskupom uzatvára pri nástupe do zamestnania zmluvu na dobu neurčitú...

9. K dôvodom na ukončenie pracovného pomeru, ktoré stanovujú platné ustanovenia, sa pridáva odňatie osvedčenia o spôsobilosti miestne príslušným diecéznym biskupom, ktoré sa stalo v kanonickom práve vykonateľným..."

- 16 Článok 36 ods. 1, 2 a 5 decreto legislativo n. 165 – Norma generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche (legislatívny dekrét č. 165, ktorým sa ustanovujú všeobecné pravidlá pre organizáciu práce v orgánoch verejnej správy) z 30. marca 2001 (riadny dodatok ku GURI č. 106 z 9. mája 2001), v znení uplatniteľnom vo veci samej (ďalej len „legislatívny dekrét č. 165/2001“), stanovoval:

„1. Na účely splnenia požiadaviek súvisiacich s bežnými potrebami orgány verejnej správy prijímajú do zamestnania výlučne na základe pracovných zmlúv na dobu neurčitú....

2. Na účely splnenia dočasných alebo výnimočných požiadaviek môžu orgány verejnej správy použiť pružné zmluvné formy prijímania a zamestnávania pracovníkov stanovené v Občianskom zákonníku a v zákonoch o pracovných pomeroch v podnikoch, pričom zachovávajú platné postupy prijímania do zamestnania.

...

5. Porušenie kogentných ustanovení týkajúcich sa prijímania alebo zamestnávania pracovníkov orgánmi verejnej správy v žiadnom prípade nemá za následok vznik pracovného pomeru na dobu neurčitú s týmito orgánmi verejnej správy, pričom zodpovednosť a sankcie, ktoré môžu vzniknúť, tým nie sú dotknuté. Dotknutý pracovník má právo na náhradu škody vyplývajúcej z vykonávania práce v rozpore s kogentnými ustanoveniami.“

- 17 Článok 5 ods. 2 a 4a decreto legislativo n. 368 – Attuazione della direttiva 1999/70/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato concluso dall'UNICE, dal CEEP e dal CES (legislatívny dekrét č. 368, ktorým sa vykonáva smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP) zo 6. septembra 2001 (GURI č. 235 z 9. októbra 2001), v znení uplatniteľnom vo veci samej (ďalej len „legislatívny dekrét č. 368/2001“), uvádzal:

„2. Ak pracovný pomer trvá po tridsiatom dni v prípade zmlúv na dobu kratšiu ako šesť mesiacov a ak uplynulo celkové obdobie uvedené v odseku 4a, alebo po päťdesiatom dni v ostatných prípadoch, zmluva sa od uplynutia uvedených lehôt považuje za zmluvu na dobu neurčitú.

...

4a. ...ak na základe opakovaného uzatvárania po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú na vykonávanie rovnakých prác presiahla doba trvania pracovnoprávneho vzťahu medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom celkovo tridsaťšesť mesiacov vrátane predĺženia a obnovenia, bez ohľadu na prerušenie, ku ktorému dochádza v období medzi uzatvorením

jednotlivých zmlúv, pracovnoprávny vzťah sa považuje za pracovnoprávny vzťah na dobu neurčitú v zmysle odseku 2...“

18 Článok 10 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 stanovoval:

„... z pôsobnosti tohto dekrétu sú vylúčené zmluvy na dobu určitú uzatvorené z dôvodu obsadenia voľných pracovných miest dočasnými zastupujúcimi pedagogickými pracovníkmi a administratívnymi, technickými a pomocnými zamestnancami na zabezpečenie nepretržitého poskytovania pedagogických a vzdelávacích služieb, vrátane prípadu dočasnej neprítomnosti pedagogických pracovníkov a administratívnych, technických a pomocných zamestnancov, ktorí majú pracovný pomer na dobu neurčitú alebo dokonca na dobu určitú. ...“

19 Decreto legislativo n. 81 – Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n° 183 (legislatívny dekrét č. 81 o ustanoveniach, ktorými sa spravujú pracovné zmluvy a o zmene právnych predpisov týkajúcich sa funkcií na základe článku 1 ods. 7 zákona č. 183, z 10. decembra 2014) z 15. júna 2015 (riadny dodatok ku GURI č. 144 z 24. júna 2015) (ďalej len „legislatívny dekrét č. 81/2015“), ktorý zrušil a nahradil legislatívny dekrét č. 368/2001 a vo svojom článku 19 v podstate prebral rovnaké ustanovenie, ako bolo ustanovenie článku 5 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001. Tento článok 19 znel takto:

„1. Pracovnú zmluvu možno uzavrieť na dobu, ktorá nepresiahne 36 mesiacov.

2. Bez toho, aby boli dotknuté rôzne ustanovenia obsiahnuté v kolektívnych zmluvách,... nemôže doba trvania pracovných pomerov na dobu určitú medzi tým istým zamestnávateľom a tým istým pracovníkom v dôsledku po sebe nasledujúcich zmlúv uzatvorených na účely plnenia úloh rovnakej úrovne a tej istej právnej kategórie bez ohľadu na dobu prerušenia medzi pracovnou zmluvou a nasledujúcou pracovnou zmluvou presiahnuť 36 mesiacov. ... Ak sa prekročí hranica 36 mesiacov v dôsledku jednej zmluvy alebo po sebe nasledujúcich zmlúv, premení sa zmluva na zmluvu na dobu neurčitú.“

20 Článok 29 ods. 2 písm. c) legislatívneho dekrétu č. 81/2015 v podstate preberá znenie článku 10 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 tým, že stanovuje, že z pôsobnosti kapitoly III legislatívneho dekrétu č. 81/2015 o pracovnom pomere na dobu určitú sú vylúčené aj zmluvy na dobu určitú uzatvorené s pedagogickými pracovníkmi a administratívnymi, technickými a pomocnými zamestnancami na účely zastupovania.

21 Článok 309 decreto legislativo n. 297 – Approvazione del testo unico delle disposizioni legislative vigenti in materia di istruzione, relative alle scuole di ogni ordine e grado (legislatívny dekrét č. 297, ktorým sa schvaľuje konsolidované znenie príslušných legislatívnych ustanovení o vzdelávaní vzťahujúce sa na školy všetkých typov a stupňov) zo 16. apríla 1994 (riadna príloha ku GURI č. 115 z 19. mája 1994, ďalej len „legislatívny dekrét č. 297/1994“), stanovuje:

„1. Na verejných neuniverzitných školách všetkých typov a stupňov sa vyučovanie katolíckeho náboženstva riadi dohodou medzi Talianskou republikou a Svätou stolicou a jej dodatkovým protokolom..., a dohodami uvedenými v bode 5 písm. b) uvedeného protokolu.

2. Na výučbu katolíckeho náboženstva vymenúva vedúci príslušnej vzdelávacej inštitúcie pedagogických zamestnancov na ročné obdobie, t. j. na dobu určitú, po dohode s diecéznym biskupom podľa ustanovení pripomenutých v odseku 1.“

- 22 Článok 399 tohto legislatívneho dekrétu stanovuje, že k prijatiu pedagogických pracovníkov materských, základných a stredných škôl vrátane umeleckých lýceí a umeleckých inštitútov, na stále miesta dochádza pre polovicu ročných pracovných miest, ktoré sa majú obsadiť, prostredníctvom výberového konania na základe kvalifikácie a skúšok, a pre druhú polovicu využitím stálych zoznamov vhodných uchádzačov uvedených v článku 401. Ak sa vyčerpá zoznam vhodných uchádzačov z výberového konania na základe kvalifikácie a skúšok a pokiaľ na základe tohto výberového konania zostanú pracovné miesta, ktoré sa majú obsadiť, musia byť tieto pracovné miesta doplnené k prideleným pracovným miestam na zodpovedajúcom stálom zozname vhodných uchádzačov. Tieto pracovné miesta budú znova začlenené v nasledujúcom výberovom konaní.
- 23 Článok 1 ods. 95 legge n. 107 – Riforma del sistema nazionale di istruzione e formazione e delega per il riordino delle disposizioni legislative vigenti (zákon č. 107 o reforme vnútroštátneho systému vzdelávania a odbornej prípravy a o delegácii na zmenu platných právnych predpisov) z 13. júla 2015 (GURI č. 162 z 15. júla 2015, ďalej len „zákon č. 107/2015“), stanovuje, že pre školský rok 2015/2016 je MIUR oprávnené zaviesť mimoriadny plán prijímania učiteľov, ktorí budú zamestnaní na dobu neurčitú, do verejných školských inštitúcií všetkých typov a všetkých úrovní, na účely obsadenia všetkých spoločných a podporných pracovných miest zo zoznamu „rozpočtových pracovných miest“, ktoré ostali neobsadené a voľné po ukončení prijímania na stále pracovné miesta v danom školskom roku podľa článku 399 legislatívneho dekrétu č. 297/1994, po ktorom budú zoznamy vhodných uchádzačov z výberových konaní na základe kvalifikácie a skúšok uverejnené pred rokom 2012 zrušené.
- 24 Článok 40 ods. 1 a 5 národnej kolektívnej pracovnej zmluvy pre odvetvie „školstva“ z 29. novembra 2007, doplnenej národnou kolektívnou pracovnou zmluvou z 19. apríla 2018 (riadny doplnok č. 274 ku GURI č. 292 zo 17. decembra 2007) (ďalej len „CCNL“), stanovuje:

„1. Ustanovenia článku 25 ods. 2, 3 a 4 sa uplatnia na zamestnancov uvedených v tomto článku.

...

5. Učitelia katolíckeho náboženstva sú zamestnávaní podľa režimu stanoveného v článku 309 legislatívneho dekrétu č. 297/1994 na základe pracovnej zmluvy na jeden rok, ktorá sa považuje za predĺženú v prípade, že podmienky a požiadavky stanovené platnými právnymi predpismi pretrvávajú.“

- 25 Článok 25 ods. 3 CCNL stanovuje:

„Individuálne pracovné pomery na dobu určitú alebo neurčitú, pokiaľ ide o učiteľov a pedagogických pracovníkov verejných inštitúcií a škôl všetkých typov a stupňov, sú zriadené a upravené individuálnymi zmluvami v súlade s ustanoveniami zákona, právnej úpravy Únie a platnou národnou kolektívnou zmluvou.“

Spor vo veci samej a prejudiciálne otázky

- 26 Žalobcovia vo veci samej sú učitelia katolíckeho náboženstva, ktorí boli zamestnaní MIUR a ktorí sú v rámci verejných škôl už veľa rokov zamestnávaní na základe po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú.

- 27 Žalobcovia vo veci samej, ktorí sa domnievajú, že toto opakované uzatváranie zmlúv na dobu určitú je protiprávne, a konštatujú, že nemohli využiť mechanizmus stálych pracovných miest stanovený v článku 399 legislatívneho dekrétu č. 297/1994, tvrdia, že sú diskriminovaní v porovnaní s učiteľmi iných predmetov. Podali preto žalobu na vnútroštátny súd s cieľom dosiahnuť podľa článku 5 ods. 2 a 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 zmenu ich súčasných zmlúv na zmluvy na dobu neurčitú alebo subsidiárne náhradu škody, ktorá vznikla z dôvodu opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú.
- 28 Federazione GILDA-UNAMS (federácia GILDA-UNAMS), profesijné združenie a odborový zväz pedagogických pracovníkov, ktorá vstúpila do konania vo veci samej ako odborová organizácia, ktorá je zmluvnou stranou CCNL, najmä tvrdí, že učitelia katolíckeho náboženstva sú diskriminovaní z dôvodu, že ich pracovný pomer na dobu určitú nemožno zmeniť na pracovný pomer na dobu neurčitú, hoci majú rovnaké osvedčenie o spôsobilosti vyučovať ako iní učitelia.
- 29 Vnútroštátny súd sa domnieva, že vzhľadom na talianske právo nemožno vyhovieť ani jednému z návrhov žalobcov vo veci samej.
- 30 V tejto súvislosti najprv spresňuje, že ku dňu podania žalôb žalobcov vo veci samej trvali všetky ich príslušné pracovné zmluvy celkovo dlhšie ako 36 mesiacov. Hoci v tomto prípade legislatívny dekrét č. 368/2001 v zásade stanovuje zmenu opakovane uzatváraných zmlúv na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, článok 36 ods. 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001 výslovne vylučuje takúto zmenu v oblasti verejnej služby.
- 31 Ďalej uvádza, že hoci opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú po uplynutí 36 mesiacov môže byť podľa článku 36 ods. 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001 sankcionované náhradou škody, ktorá vznikla pracovníkovi z dôvodu tohto opakovaného uzatvárania, článok 10 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 vylučuje takúto možnosť v oblasti vzdelávania, ako to neskôr potvrdil aj článok 29 ods. 2 legislatívneho dekrétu č. 81/2015.
- 32 Okrem toho vnútroštátny súd zdôrazňuje, že žalobcovia vo veci samej nemohli využiť mechanizmus stálych miest na základe článku 399 legislatívneho dekrétu č. 297/1994, ani na základe zákona č. 107/2015, ktorý viedol k všeobecnej regularizácii pomocných zamestnancov v oblasti školstva tým, že povolil uzavretie zmlúv na dobu neurčitú.
- 33 Z týchto skutočností vyplýva, že talianske právo nestanovuje nijaké opatrenie na predchádzanie zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 rámcovej dohody pre učiteľov katolíckeho náboženstva vo verejných inštitúciách. Vnútroštátny súd sa preto pýta, či je talianske právo v súlade s právom Únie.
- 34 V tejto súvislosti uvádza, že podľa ustálenej judikatúry Corte suprema di cassazione (Najvyšší kasačný súd, Taliansko) článok 10 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001, ktorý je *lex specialis*, vylučuje v oblasti vzdelávania zmenu zmlúv na dobu určitú uzavretých na účely zastupovania na zmluvy na dobu neurčitú.
- 35 Vnútroštátny súd tiež spresňuje, že podľa Corte costituzionale (Ústavný súd, Taliansko), ktorý vykonal preskúmanie ústavnosti článku 10 ods. 4a legislatívneho dekrétu č. 368/2001 a článku 36 ods. 5 legislatívneho dekrétu č. 165/2001, nie je možné v oblasti verejnej služby zmeniť pracovný pomer na dobu určitú na pracovný pomer na dobu neurčitú.

- 36 Podľa vnútroštátneho súdu je táto judikatúra v rozpore s judikatúrou vyplývajúcou z rozsudku z 25. októbra 2018, Sciotto (C-331/17, EU:C:2018:859), v ktorom Súdny dvor dospel k záveru, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, podľa ktorej sa všeobecné právne predpisy upravujúce pracovnoprávne vzťahy a zamerané na sankcionovanie zneužívania zmlúv na dobu určitú automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer trvá aj po určitom dátume, neuplatňujú na odvetvie činnosti hudobno-divadelných nadácií, ak neexistuje žiadne iné účinné opatrenie vo vnútroštátnom právnom poriadku, ktoré sankcionuje zneužitia zistené v tomto odvetví.
- 37 Vnútroštátny súd napokon pripomína, že výučba katolíckeho náboženstva je možná len vtedy, ak diecézny biskup vydal učiteľovi „osvedčenie o spôsobilosti“ (ďalej len „osvedčenie o spôsobilosti“) a toto osvedčenie nebolo odňaté. Odňatie osvedčenia o spôsobilosti je teda platným dôvodom na ukončenie pracovného pomeru, čo tiež svedčí o neistej povahe pracovného pomeru učiteľa katolíckeho náboženstva.
- 38 Za týchto podmienok Tribunale di Napoli (Okresný súd Neapol, Taliansko) rozhodol prerušiť konanie a položiť Súdnemu dvoru tieto prejudiciálne otázky:

- „1. Predstavuje odlišné zaobchádzanie vyhradené iba učiteľom katolíckeho náboženstva, akými sú žalobcovia [vo veci samej], diskrimináciu na základe náboženského vyznania podľa článku 21 Charty... a smernice [2000/78], alebo je okolnosť, že osvedčenie o spôsobilosti, ktorého pracovník je už držiteľom, možno odňať, spôsobilým dôvodom na to, aby sa iba s učiteľmi katolíckeho náboženstva, akými sú žalobcovia [vo veci samej], zaobchádzalo odlišne ako s ostatnými pedagogickými pracovníkmi, bez toho aby mali úžitok zo zamedzovacieho opatrenia stanoveného v doložke 5 rámcovej dohody...?“
2. V prípade priamej diskriminácie podľa článku 2 ods. 2 písm. a) smernice [2000/78] na základe náboženského vyznania (článok 1), ako aj v zmysle Charty... sa kladie Súdnemu dvoru otázka o prostriedkoch, ktoré môže [vnútroštátny] súd použiť na odstránenie následkov tejto diskriminácie vzhľadom na to, že všetkým učiteľom iným ako učiteľom katolíckeho náboženstva bol určený mimoriadny plán prijímania pedagogických pracovníkov podľa zákona č. 107/2015 a boli zaradení do stálej služby s nadväzujúcou zmluvou na dobu neurčitú, a teda, má [vnútroštátny] súd vo vzťahu k žalovanému orgánu verejnej správy [vo veci samej] založiť pracovný vzťah na dobu neurčitú?
3. Má sa doložka 5 rámcovej dohody... vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, akou je tá, o ktorú ide, podľa ktorej sa všeobecné právne predpisy upravujúce pracovné vzťahy a zamerané na sankcionovanie zneužívania po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú prostredníctvom automatickej zmeny zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer trvá aj po určitom dátume, neuplatňujú na školské odvetvie – osobitne na pedagogických pracovníkov vyučujúcich katolíckeho náboženstva –, čím sa umožní časovo neobmedzené opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú; predovšetkým môže potreba dohody s diecéznym biskupom predstavovať ‚objektívny dôvod‘ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody alebo naopak, má sa považovať za zakázanú diskrimináciu podľa článku 21 [Charty]?
4. V prípade kladnej odpovede na tretiu prejudiciálnu otázku umožnia článok 21 [Charty] základných práv Európskej únie, doložka 4 rámcovej dohody... alebo článok 1 smernice 2000/78/ES neuplatniť právne predpisy, ktoré bránia automatickej zmene zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný vzťah trvá aj po uplynutí určitého obdobia?“

O právomoci Súdneho dvora

- 39 Talianska vláda, odvolávajúc sa na článok 17 ods. 1 ZFEÚ, sa domnieva, že Súdny dvor nemá právomoc odpovedať na prejudiciálne otázky, ktoré mu položil vnútroštátny súd, a to z dôvodu, že tieto otázky sa týkajú vzťahov medzi právnym poriadkom Talianskej republiky a konfesijným právnym poriadkom, v tomto prípade právnym poriadkom katolíckej cirkvi, keďže tieto vzťahy patria výlučne do vnútroštátneho práva.
- 40 Článok 17 ods. 1 ZFEÚ ukladá povinnosť rešpektovať postavenie, ktoré majú podľa vnútroštátneho práva najmä cirkvi, ktorá sa prejavuje nezasahovaním do čisto náboženských záležitostí, ktorá bola zakotvená ESĽP v jeho rozsudku z 15. mája 2012, Fernández Martínez v. Španielsko (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007).
- 41 V prejednávanej veci sa pracovný pomer medzi dotknutou školskou inštitúciou a učiteľmi katolíckeho náboženstva riadi dohodou o zmene konkordátu, ktorú 18. februára 1984 uzavreli Talianska republika a Svätá stolica (ďalej len „konkordát“), ako aj jej dodatkovým protokolom. Podľa bodu 5 tejto dohody je výučba katolíckeho náboženstva poskytovaná učiteľmi, ktorí sú uznaní za spôsobilých cirkevným orgánom a ktorí sú po dohode s ním vymenovaní školským úradom.
- 42 Podľa kánonu 804 ods. 2 Kódexu kanonického práva diecézny biskup zabezpečuje, aby určení učitelia náboženskej výchovy v školách, a to vrátane nekatolíckych škôl, uplatňovali správnu náuku, svedectvo kresťanského života a mali vynikajúce pedagogické schopnosti. Je teda nesporné, že existuje väzba medzi osvedčením o spôsobilosti na jednej strane a prijímaním a trvalou povahou pracovného pomeru učiteľa katolíckeho náboženstva na druhej strane.
- 43 Z toho podľa nej vyplýva, že nemožno konštatovať, že existuje diskriminácia v zmysle smernice 2000/78 vo vzťahu k učiteľom katolíckeho náboženstva vo verejných vzdelávacích inštitúciách, pretože by to inak znamenalo nesplnenie povinnosti nezasahovania, ktorá je výslovne zakotvená v článku 17 ZFEÚ.
- 44 V tejto súvislosti talianska vláda zdôrazňuje fakultatívnu povahu výučby katolíckeho náboženstva, ako to vyplýva najmä z článku 9 ods. 2 konkordátu, potvrdenú okrem iného Corte costituzionale (Ústavný súd). Táto fakultatívna povaha má nevyhnutne vplyv na režim uplatniteľný na pracovný pomer učiteľov katolíckeho náboženstva. „Dopyt“ po tomto vzdelávaní je predovšetkým nepredvídateľný a mimoriadne nestály v čase, a to aj v krátkodobom horizonte, pretože v plnej miere závisí od voľby žiakov a/alebo ich rodičov, či sa tejto výučby zúčastní alebo nie. Talianska vláda z toho vyvodzuje, že pracovný pomer učiteľov katolíckeho náboženstva musí byť osobitne pružný a viesť k tomu, že približne 30 % učiteľov katolíckeho náboženstva uzavrie zmluvu na dobu určitú.
- 45 Okrem toho talianska vláda pripomína, že článok 351 ZFEÚ stanovuje, že ustanovenia Zmlúv neovplyvnia práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzavretých pred 1. januárom 1958 medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi na jednej strane a jedným alebo viacerými tretími krajinami na strane druhej. Dohoda z roku 1984 však zrevidovala konkordát z roku 1929, ktorého už článok 36 stanovoval, že výučba katolíckeho náboženstva musí byť zverená osobám, ktoré získali súhlas cirkevného orgánu alebo v každom prípade majú osvedčenie o spôsobilosti, ktoré vydal diecézny biskup, pričom odňatie tohto osvedčenia je dostatočné na to, aby tohto učiteľa zbavila jeho spôsobilosti vyučovať.

- 46 V tomto ohľade treba pripomenúť, že podľa článku 17 ods. 1 ZFEÚ Únia rešpektuje a nezasahuje do postavenia, ktoré majú cirkvi a náboženské združenia alebo spoločenstvá v členských štátoch podľa vnútroštátneho práva.
- 47 Toto ustanovenie však nemá za následok, tak ako rozhodol Súdny dvor, že rozdielne zaobchádzanie obsiahnuté vo vnútroštátnych právnych predpisoch, ktoré stanovujú priznanie sviatku niektorým pracovníkom na účely umožnenia oslavy náboženskej slávnosti, je vylúčené z pôsobnosti smernice 2000/78 a že súlad takéhoto rozdielného zaobchádzania s touto smernicou sa vymyká účinnému súdnemu preskúmaniu (rozsudok z 22. januára 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 31).
- 48 Uvedené ustanovenie rovnako nemôže znamenať, že by prípadné rozdielne zaobchádzanie obsiahnuté vo vnútroštátnej právnej úprave stanovujúcej sankcie v prípade zneužívania opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv na dobu určitú vo verejných vzdelávacích inštitúciách medzi učiteľmi katolíckeho náboženstva v týchto inštitúciách a ostatnými učiteľmi bolo vylúčené z pôsobnosti tak tejto smernice, ako aj rámcovej dohody.
- 49 Na jednej strane totiž znenie článku 17 ZFEÚ zodpovedá v podstate zneniu vyhlásenia č. 11 o právnom postavení cirkví a nekonfesijných organizácií, ktoré je prílohou Záverečného aktu Amsterdamskej zmluvy. Skutočnosť, že toto vyhlásenie je výslovne citované v odôvodnení 24 smernice 2000/78, pritom svedčí o tom, že pri prijímaní tejto smernice normotvorca Únie nevyhnutne zohľadnil uvedené vyhlásenie (rozsudok z 22. januára 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 32 a citovaná judikatúra).
- 50 Na druhej strane je pravda, že článok 17 ZFEÚ vyjadruje neutralitu Únie voči tomu, ako si členské štáty zorganizujú svoje vzťahy s cirkvami a náboženskými združeniami alebo spoločenstvami (rozsudky zo 17. apríla 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, bod 58; z 11. septembra 2018, IR, C-68/17, EU:C:2018:696, bod 48, a z 22. januára 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 33).
- 51 Treba však konštatovať, že cieľom vnútroštátnych ustanovení, o ktoré ide vo veci samej, však nie je organizovať vzťahy medzi členským štátom a cirkvami, v tomto prípade katolíckou cirkvou, ale týkajú sa pracovných podmienok učiteľov vyučujúcich katolícke náboženstvo vo verejných inštitúciách (pozri analogicky rozsudok z 22. januára 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, bod 33).
- 52 Je zaiste pravda, ako tvrdí Talianska republika, že existuje väzba medzi osvedčením o spôsobilosti vydaným učiteľom katolíckeho náboženstva na jednej strane a prijímaním a trvalou povahou pracovného pomeru týchto učiteľov na druhej strane. Nielenže vydanie a odňatie tohto osvedčenia, ako aj dôsledky, ktoré z toho môžu vyplývať, vykazujú súvislosť s prijímaním do zamestnania a trvalou povahou pracovného pomeru uvedených učiteľov, ale navyše ustanovenia uvedené v prejudiciálnych otázkach nespochybňujú právomoc diecézneho biskupa, ktorá bude pretrvávajúť bez ohľadu na to, či sa žalobcom vo veci samej podarí dosiahnuť zmenu ich zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú alebo nie. Okrem toho uplatnenie rámcovej dohody na skutkové okolnosti vo veci samej neznamena, že by bolo treba posúdiť fakultatívnu povahu výučby katolíckeho náboženstva.
- 53 Z toho vyplýva, že vo veci samej nejde o „postavenie“, ktoré majú podľa talianskeho práva cirkvi uvedené v článku 17 ods. 1 ZFEÚ, akým je v prejednávanej veci katolícka cirkev.

- 54 Právomoc Súdneho dvora v tejto veci nemôže byť spochybnená ani článkom 351 ods. 1 ZFEÚ, podľa ktorého „ustanovenia zmlúv neovplyvnia práva a povinnosti vyplývajúce z dohôd uzavretých pred 1. januárom 1958 alebo pre prístupujúce štáty pred dňom ich prístupu medzi jedným alebo viacerými členskými štátmi na jednej strane a jedným alebo viacerými tretími krajinami na strane druhej“.
- 55 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že cieľom tohto ustanovenia je umožniť členským štátom rešpektovať práva tretích štátov vyplývajúce v súlade s medzinárodným právom z týchto predchádzajúcich dohôd [stanovisko 2/15 (Dohoda o voľnom obchode so Singapurom) zo 16. mája 2017, EU:C:2017:376, bod 254 a citovaná judikatúra].
- 56 Ako však uviedol generálny advokát v bode 43 svojich návrhov, uvedené ustanovenie nie je relevantné pre konanie vo veci samej, keďže dohody so Svätou stolicou alebo s ňou súvisiace sa týkajú právomocí diecéznych biskupov vydávať a odnímať osvedčenia o spôsobilosti výučby katolíckeho náboženstva, teda oprávnenia, ktoré nie je spochybnené, ako vyplýva z bodu 52 tohto rozsudku, ustanoveniami, ktorých sa týkajú prejudiciálne otázky, najmä doložkou 5 rámcovej dohody.
- 57 Za týchto okolností treba dospieť k záveru, že Súdny dvor má právomoc rozhodnúť o návrhu na začatie prejudiciálneho konania.

O prejudiciálnych otázkach

- 58 Svojimi otázkami, ktoré treba preskúmať spoločne, sa vnútroštátny súd v podstate jednak pýta, či zákaz diskriminácie na základe náboženstva v zmysle smernice 2000/78 a článku 21 Charty, ako aj doložka 5 rámcovej dohody sa majú vykladať v tom zmysle, že bránia vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje, aby sa na učiteľov katolíckeho náboženstva vo verejných vzdelávacích inštitúciách vzťahovali pravidlá, ktorých cieľom je sankcionovať zneužívanie opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, a jednak to, či sa táto doložka musí vykladať v tom zmysle, že potreba osvedčenia o spôsobilosti vydaného cirkevným orgánom, aby sa týmto učiteľom umožnilo vyučovať katolícke náboženstvo, predstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle bodu 1 písm. a) tej istej doložky.
- 59 Na úvod treba pripomenúť, že v súlade s článkom 1 smernice 2000/78, a ako vyplýva tak z jej názvu a jej odôvodnení, ako aj z jej obsahu a účelu, je cieľom tejto smernice ustanovenie všeobecného rámca pre boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolaniach na základe okrem iného náboženstva s cieľom zaviesť v členských štátoch uplatňovanie zásady rovnosti zaobchádzania tým, že sa každej osobe poskytne účinná ochrana proti diskriminácii založenej najmä na tomto dôvode (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 32).
- 60 Uvedená smernica tak v oblasti, ktorú pokrýva, konkretizuje všeobecnú zásadu zákazu diskriminácie v súčasnosti zakotvenú v článku 21 Charty (rozsudok z 26. januára 2021, Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, C-16/19, EU:C:2021:64, bod 33).
- 61 Z toho vyplýva, že ak je Súdnemu dvoru položená prejudiciálna otázka, ktorej predmetom je výklad takej všeobecnej zásady nediskriminácie na základe náboženstva, ako je zásada zakotvená v článku 21 Charty, ako aj výklad ustanovení smernice 2000/78, ktorými sa tento článok 21

vykonáva a ktoré prispievajú k dosiahnutiu cieľov uvedeného článku 21, v rámci sporu medzi jednotlivcom a orgánom verejnej moci, Súdny dvor skúma otázku iba vzhľadom na túto smernicu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. novembra 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 25 a citovanú judikatúru).

- 62 Podľa článku 2 ods. 1 smernice 2000/78 sa pod pojmom „zásada rovnakého zaobchádzania“ rozumie, že nemá existovať žiadna priama alebo nepriama diskriminácia založená na ktoromkoľvek z dôvodov uvedených v článku 1 tejto smernice. Článok 2 ods. 2 písm. a) uvedenej smernice spresňuje, že o priamu diskrimináciu ide, ak sa z niektorého z dôvodov uvedených v článku 1 tej istej smernice, medzi ktorými je náboženstvo, zaobchádza s jednou osobou nepriaznivejšie, ako sa v porovnateľnej situácii zaobchádza s inou osobou. Podľa jej článku 2 ods. 2 písm. b) ide o nepriamu diskrimináciu, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedla osoby určitého náboženstva do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami.
- 63 Navyše podľa judikatúry Súdneho dvora vzhľadom na to, že ESLP, najmä vo svojom rozsudku z 15. mája 2012, Fernández Martínez v. Španielsko (CE:ECHR:2012:0515JUD005603007), a následne Charta priznávajú široký výklad pojmu „náboženstvo“, keďže zahŕňajú do tohto pojmu slobodu osôb prejavovať svoje náboženské vyznanie, treba uviesť, že normotvorca Únie mal v úmysle prijať rovnaký prístup pri prijímaní smernice 2000/78, takže pojem „náboženstvo“ nachádzajúci sa v článku 1 tejto smernice treba vykladať ako pokrývajúci jednak *forum internum*, čiže skutočnosť mať vieru, a jednak *forum externum*, čiže verejný prejav náboženskej viery (rozsudok zo 14. marca 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, bod 28).
- 64 V prejednávanej veci pritom z návrhu na začatie prejudiciálneho konania vyplýva, že vnútroštátna právna úprava, o ktorú ide vo veci samej, zbavuje učiteľov katolíckeho náboženstva verejných vzdelávacích inštitúcií, akými sú žalobcovia vo veci samej, možnosti zmeniť ich pracovnú zmluvu na dobu určitú na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a/alebo získať náhradu škody za ujmu spôsobenú v dôsledku po sebe nasledujúcich zmlúv na dobu určitú nie z dôvodu ich náboženstva, ale podobne ako ostatní učители týchto inštitúcií z dôvodu, že patria do odvetvia verejného vzdelávania. Okrem toho, hoci sa na rozdiel od týchto učiteľov na nich neuplatňovali postupy podľa článku 399 legislatívneho dekrétu č. 297/1994, ani mimoriadny plán prijímania stanovený zákonom č. 107/2015, nebolo to z tohto dôvodu, ale z dôvodu trvania ich pracovných miest v dĺžke jedného roka, ktoré neumožňovalo ich zápis na stále zoznamy vhodných uchádzačov, hoci tento zápis bol potrebný pre zaradenia do stálej služby, ku ktorým došlo na takomto základe. Napokon táto dĺžka nemá žiadnu súvislosť s vydaním osvedčenia o spôsobilosti a vierovyznaním, ktoré sú nevyhnutné na výučbu katolíckeho náboženstva, ani s možnosťou odňatia tohto osvedčenia, pretože tieto skutočnosti sa týkajú tiež učiteľov katolíckeho náboženstva prijatých do zamestnania na dobu neurčitú.
- 65 Aj za predpokladu, že by sa učители katolíckeho náboženstva vo verejných vzdelávacích inštitúciách nachádzali v porovnateľnej situácii ako učители iných predmetov v tých istých inštitúciách, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú a využili uvedený článok 399 alebo uvedený plán, takéto rozdielne zaobchádzanie nie je založené na náboženstve, ale týka sa len režimu uplatniteľného na pracovný pomer.

- 66 Napokon vnútroštátny súd neskúmal prípadnú existenciu nepriamej diskriminácie v zmysle článku 2 ods. 2 písm. b) smernice 2000/78 a návrh na začatie prejudiciálneho konania neobsahuje skutočnosti, na základe ktorých by bolo možné domnievať sa, že kritérium zdanlivo neutrálne, ktoré obsahuje právna úprava dotknutá vo veci samej, by v skutočnosti viedlo k osobitnému znevýhodneniu osôb patriacich k určitému náboženstvu.
- 67 Naproti tomu, ako uviedla Komisia, škoda uvádzaná žalobcami vo veci samej, ktorá vyplýva výlučne z nemožnosti dovoliť sa nástrojov ochrany stanovených vo vnútroštátnom práve s cieľom sankcionovať zneužívanie zmlúv na dobu určitú, je predmetom osobitnej právnej úpravy Únie, konkrétne tej, ktorú stanovuje rámcová dohoda.
- 68 Za týchto podmienok je na účely poskytnutia užitočnej odpovede vnútroštátnemu súdu s cieľom vyriešiť spor, ktorý prejednáva, potrebné preformulovať prejudiciálne otázky výlučne z hľadiska relevantných ustanovení rámcovej dohody a dospieť k záveru, že tento súd sa svojimi otázkami v podstate pýta, či sa má doložka 5 rámcovej dohody vykladať v tom zmysle, že bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje učiteľov katolíckeho náboženstva z uplatniteľnosti pravidiel, ktorých cieľom je sankcionovať zneužívania opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, a či potreba osvedčenia o spôsobilosti vydaného cirkevným orgánom predstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody. V prípade, že vnútroštátna právna úprava nestanovuje žiadne opatrenie, ktoré by v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody mohlo predchádzať alebo sankcionovať zneužívanie, ku ktorému dochádza pri opakovanom uzatváraní pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú, uvedený súd sa pýta, či doložka 4 rámcovej dohody umožňuje neuplatniť pravidlá, ktoré bránia automatickej zmene zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný pomer pokračuje aj po určitom období.
- 69 Na úvod treba predovšetkým pripomenúť, že zo samotného znenia doložky 2 bodu 1 rámcovej dohody vyplýva, že jej pôsobnosť je koncipovaná široko, pretože sa vo všeobecnosti vzťahuje na „pracovníkov na dobu určitú, ktorí majú uzavretú pracovnú zmluvu alebo pracovnoprávny vzťah podľa zákona, kolektívnych dohôd alebo spôsobu [praxe – *neoficiálny preklad*], ktor[é] [sú] zaužívan[é] v jednotlivých členských štátoch“. Okrem toho vymedzenie pojmu „pracovníci na dobu určitú“ v zmysle doložky 3 bodu 1 rámcovej dohody zahŕňa všetkých pracovníkov bez rozlišovania, či je ďalšou zmluvnou stranou zamestnávateľ z verejného alebo zo súkromného sektora (uznesenie z 21. septembra 2016, Popescu, C-614/15, EU:C:2016:726, bod 33).
- 70 Keďže rámcová dohoda zo svojej pôsobnosti nevyklučuje žiadne osobitné odvetvie, je teda uplatniteľná aj na pracovníkov v oblasti vzdelávania v rámci verejných inštitúcií (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13, C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 69).
- 71 Z toho vyplýva, že pracovníci, akými sú žalobcovia vo veci samej, zamestnaní MIUR, ktorých pracovné zmluvy sa uzatvárajú na dobu určitú, patria do pôsobnosti rámcovej dohody.
- 72 Pokiaľ ide o doložku 4 rámcovej dohody, treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry rámcová dohoda prebrala a konkretizovala zásadu zákazu diskriminácie len v súvislosti s rozdielnym zaobchádzaním medzi pracovníkmi na dobu určitú a pracovníkmi na dobu neurčitú, ktorí sa nachádzajú v porovnateľnej situácii, pričom na prípadné rozdielne zaobchádzanie medzi určitými kategóriami zamestnancov na dobu určitú sa nevzťahuje zásada zákazu diskriminácie zakotvená v uvedenej dohode (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. novembra 2018, Viejobueno Ibáñez a de la Vara González, C-245/17, EU:C:2018:934, bod 51 a citovaná judikatúra).

- 73 Konkrétne účelom doložky 4 rámcovej dohody je zabezpečenie uplatňovania zásady nediskriminácie vo vzťahu k pracovníkom na dobu určitú, aby sa zabránilo tomu, že zamestnávateľ bude pracovnoprávny vzťah takejto povahy využívať na to, aby týchto pracovníkov zbavil práv, ktoré sa priznávajú pracovníkom zamestnaným na dobu neurčitú (rozsudok zo 17. marca 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, bod 49 a citovaná judikatúra).
- 74 Skutočnosť, že niektorí pracovníci na dobu určitú, ako sú žalobcovia vo veci samej, nemôžu využiť rekvalifikáciu ich pracovnej zmluvy na zmluvu na dobu neurčitú, zatiaľ čo iným pracovníkom verejného vzdelávania, ktorí vyučujú iné predmety a nachádzajú sa v porovnateľnej situácii, ju využiť môžu, pritom predstavuje práve rozdielne zaobchádzanie medzi dvoma kategóriami pracovníkov v pracovnom pomere na dobu určitú.
- 75 Z toho vyplýva, že v takejto situácii vnútroštátny súd nemôže nechať neuplatnené vnútroštátne predpisy, ktoré v prípade učiteľov katolíckeho náboženstva vo verejných vzdelávacích inštitúciách bránia automatickej zmene zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, pokiaľ pracovný pomer pokračuje po určitom dátume na základe doložky 4 rámcovej dohody, keďže táto situácia nespadá pod túto doložku.
- 76 Pokiaľ ide o doložku 5 rámcovej dohody je potrebné pripomenúť, že cieľom tejto doložky je vykonanie jedného z jej cieľov, a to vymedziť opakované uzatváranie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, ktoré sa považujú za možný zdroj zneužívania v neprospech pracovníkov, a to tak, že sa stanoví určitý počet minimálnych ochranných ustanovení určených na zabránenie neistote v postavení zamestnancov (rozsudok z 3. júna 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, bod 26 a citovaná judikatúra).
- 77 Ako totiž vyplýva z druhého odseku preambuly rámcovej dohody, ako aj z bodov 6 až 8 všeobecných odôvodnení uvedenej rámcovej dohody, výhoda stability zamestnania pre zamestnanca sa chápe ako prvoradý prvok ochrany pracovníkov, zatiaľ čo pracovné zmluvy na dobu určitú môžu zodpovedať potrebám zamestnávateľa i pracovníkov iba za určitých okolností [pozri v tomto zmysle rozsudok z 3. júna 2021, *Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca - MIUR a i. (Univerzitní vedeckí pracovníci)*, C-326/19, EU:C:2021:438, bod 65, ako aj citovanú judikatúru].
- 78 Doložka 5 rámcovej dohody len v bode 1 ukladá členským štátom povinnosť, aby v úsilí predísť zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú účinne a záväzne prijali najmenej jedno z uvedených opatrení, ak rovnocenné zákonné opatrenia ich vnútroštátne právo ešte neobsahuje. Tri takto taxatívne vymedzené opatrenia v bode 1 písm. a) až c) tejto doložky sa týkajú objektívnych dôvodov na obnovenie týchto pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov, maximálnej dĺžky platnosti týchto opakovane uzatváraných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov a počtu ich obnovení (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 45, ako aj citovaná judikatúra).
- 79 Členské štáty v tomto smere disponujú mierou voľnej úvahy, pretože môžu použiť jedno alebo viaceré opatrenia uvedené v doložke 5 bode 1 písm. a) až c) rámcovej dohody alebo existujúce rovnocenné zákonné opatrenia. Doložka 5 bod 1 rámcovej dohody tým určuje členským štátom všeobecný cieľ spočívajúci v zabránení takému zneužívaniu, pričom im ponecháva voľbu

prostriedkov na dosiahnutie tohto cieľa, pokiaľ nespochybnia cieľ alebo potrebný účinok rámcovej dohody (rozsudok z 24. júna 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 46, ako aj citovaná judikatúra).

- 80 Ako vyplýva z doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody a v súlade s tretím odsekom preambuly, ako aj bodmi 8 a 10 jej všeobecných hládísk, členské štáty majú v rámci vykonávania rámcovej dohody možnosť, ak je to objektívne odôvodnené, zohľadniť osobitné potreby príslušných odvetví a/alebo dotknutých kategórií pracovníkov (rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 35 a citovaná judikatúra).
- 81 Okrem toho doložka 5 rámcovej dohody neupravuje osobitné sankcie v prípade, keď sa zistí, že predsa len došlo k zneužívaniu. V takom prípade vnútroštátnym orgánom prináleží prijať opatrenia, ktoré musia byť nielen primerané, ale tiež dostatočne účinné a odstrašujúce na to, aby sa zabezpečila úplná účinnosť právnych noriem prijatých na vykonanie rámcovej dohody (pozri v tomto zmysle rozsudok z 24. júna 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 47 a citovanú judikatúru).
- 82 Doložka 5 rámcovej dohody teda nestanovuje všeobecnú povinnosť členských štátov zakotviť zmenu zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú. Doložka 5 bod 2 rámcovej dohody totiž v zásade ponecháva členským štátom voľnosť, pokiaľ ide o určenie podmienok, za akých sa pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú považujú za uzatvorené na dobu neurčitú. Z toho vyplýva, že rámcová dohoda nestanovuje podmienky, za ktorých možno použiť pracovné zmluvy na dobu neurčitú (rozsudok z 3. júna 2021, Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, EU:C:2021:439, bod 49 a citovaná judikatúra).
- 83 Na to, aby sa mohlo vychádzať z toho, že taká vnútroštátna právna úprava je v súlade s rámcovou dohodou, však vnútroštátny právny poriadok dotknutého členského štátu musí obsahovať iné účinné opatrenie, aby sa zabránilo zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, a prípadne ho sankcionovať (rozsudok z 24. júna 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 48, ako aj citovaná judikatúra).
- 84 Z toho vyplýva, že ak došlo k zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávnych vzťahov na dobu určitú, musí byť možné uplatniť opatrenie predstavujúce účinné a rovnocenné záruky ochrany pracovníkov, aby bolo možné náležite sankcionovať toto zneužívanie a odstrániť následky porušenia práva Únie. Podľa samotného znenia článku 2 prvého odseku smernice 1999/70 členské štáty totiž musia „prijat[ť] potrebné opatrenia, ktoré im umožnia kedykoľvek sa zaručiť za výsledky, ktorých dosiahnutie [táto] smernica ukladá“ (rozsudok z 24. júna 2021, Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 49, ako aj citovaná judikatúra).
- 85 Treba preto vychádzať z toho, že ak sa v prejednávanej veci javí, že vo vnútroštátnej právnej úprave dotknutej vo veci samej neexistuje žiadne iné účinné opatrenie, ktoré by mohlo zabrániť zneužívaniu, ktoré bolo voči zamestnancom v odvetví verejného vzdelávania katolíckeho náboženstva zistené, a sankcionovať ho, takáto situácia by mohla ohroziť cieľ a potrebný účinok doložky 5 rámcovej dohody.
- 86 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že Súdnemu dvoru neprislúcha vyjadrovať sa k výkladu ustanovení vnútroštátneho práva, keďže táto úloha prináleží výlučne príslušným vnútroštátnym súdom, ktoré musia zistiť, či príslušné ustanovenia uplatniteľnej vnútroštátnej právnej úpravy

spĺňajú požiadavky stanovené v doložke 5 rámcovej dohody (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 50, ako aj citovaná judikatúra).

- 87 V prejednávanej veci vnútroštátnemu súd teda prináleží, aby posúdil, do akej miery podmienky uplatňovania, ako aj skutočné vykonávanie príslušných ustanovení vnútroštátneho práva predstavujú primerané opatrenie, na základe ktorého možno predchádzať zneužívaniu opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú, a prípadne ho sankcionovať (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 51, ako aj citovaná judikatúra).
- 88 Súdny dvor však pri rozhodovaní o návrhu na začatie prejudiciálneho konania môže v prípade potreby poskytnúť spresnenia s cieľom viesť tieto súdy pri ich posudzovaní (rozsudok z 19. marca 2020, *Sánchez Ruiz a i.*, C-103/18 a C-429/18, EU:C:2020:219, bod 91, ako aj citovaná judikatúra).
- 89 Z rozhodnutia vnútroštátneho súdu jednak vyplýva, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej umožňuje, že v odvetví verejného vzdelávania katolíckeho náboženstva sa prijíma veľký počet učiteľov prostredníctvom uzatvárania po sebe nasledujúcich pracovných zmlúv na dobu určitú, pričom nie sú stanovené žiadne z hraníc uvedených v doložke 5 bode 1 písm. b) a c) rámcovej dohody, pokiaľ ide o maximálne celkové trvanie týchto zmlúv alebo o počet obnovení týchto zmlúv, a jednak, že pracovné zmluvy na dobu určitú uzavreté v uvedenom odvetví sú výslovne vylúčené z pôsobnosti vnútroštátnych ustanovení, ktoré umožňujú, aby sa také po sebe uzavreté zmluvy po uplynutí určitého obdobia rekvifikovali na zmluvu na dobu neurčitú, ako aj prípadnú náhradu škody, ktorá vznikla z dôvodu takého opakovaného uzatvárania zmlúv.
- 90 Okrem toho podľa informácií poskytnutých vnútroštátnym súdom nie sú žalobcovia vo veci samej ani osobami, na ktoré sa vzťahujú postupy uplatniteľné podľa článku 399 legislatívneho dekrétu č. 297/1994, a mimoriadny plán prijímania pedagogických pracovníkov na dobu neurčitú, ktorý zaviedol MIUR a ktoré boli Súdnym dvorom prirovnané k forme zmeny pracovných zmlúv na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú (rozsudok z 8. mája 2019, *Rossato a Conservatorio di Musica F.A. Bonporti*, C-494/17, EU:C:2019:387, body 32 až 36).
- 91 Za týchto okolností treba overiť, či opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú v odvetví verejného vzdelávania katolíckeho náboženstva môže byť odôvodnené existenciou objektívnych dôvodov vo vnútroštátnom práve v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, a konkrétnejšie, či by vydanie osvedčenia o spôsobilosti diecéznym biskupom s cieľom umožniť učiteľovi katolíckeho náboženstva vyučovať tento predmet mohlo predstavovať takýto objektívny dôvod.
- 92 Treba totiž uviesť, ako uvádza bod 7 všeobecných hľadísk rámcovej dohody, že jej zmluvné strany sa domnievali, že využívanie pracovných zmlúv na dobu určitú na základe „objektívnych dôvodov“ je prostriedkom na zabránenie zneužívaniu (rozsudok z 3. júna 2021, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario*, C-726/19, EU:C:2021:439, bod 55 a citovaná judikatúra).
- 93 Pokiaľ ide o pojem „objektívne dôvody“ v zmysle článku 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ten sa musí chápať tak, že označuje presné a konkrétne okolnosti charakterizujúce určitú činnosť, a preto môže svojou povahou za týchto osobitných okolností odôvodňovať využívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú. Tieto okolnosti môžu vyplývať najmä

z osobitného charakteru úloh, na ktorých splnenie boli takéto zmluvy uzavreté, a z charakteristických vlastností, ktoré sú s nimi spojené, alebo prípadne zo sledovania legitímneho cieľa sociálnej politiky členského štátu (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 59, ako aj citovaná judikatúra).

- 94 Naproti tomu vnútroštátne ustanovenie, ktoré sa obmedzuje na to, že všeobecne a abstraktne na základe zákonnej alebo podzákonnej normy povoľuje opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú, nie je v súlade s požiadavkami spresnenými v predchádzajúcom bode. Také ustanovenie, ktoré je čisto formálne, totiž neumožňuje zistiť objektívne a transparentné kritériá s cieľom overiť, či obnovovanie takýchto zmlúv skutočne zodpovedá skutočnej potrebe, či je spôsobilé dosiahnuť sledovaný cieľ a či je nevyhnutné na tento účel. Toto ustanovenie prináša reálne riziko zneužívania tohto typu zmlúv, a preto nie je zlučiteľné s cieľom a potrebným účinkom rámcovej dohody (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, body 60 a 61, ako aj citovaná judikatúra).
- 95 Talianska vláda uvádza viaceré tvrdení s cieľom preukázať, že v prejednávanej veci existujú presné a konkrétne okolnosti, ktoré môžu odôvodniť opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú pre učiteľov katolíckeho náboženstva vo verejných inštitúciách, pričom tieto okolnosti vyplývajú hlavne zo vzťahu medzi Talianskou republikou a Svätou stolicou, ako aj z organizačnej flexibility vyžadovanej pre výučbu katolíckeho náboženstva.
- 96 Pokiaľ ide o prvý aspekt, talianska vláda najprv zdôrazňuje, že výučba katolíckeho náboženstva vo verejných školách je osobitosťou talianskeho vzdelávacieho systému. Vzťah osobitnej dôvery, ktorý musí existovať medzi učiteľom tohto predmetu a diecéznym biskupom, predpokladá, že uchádzača o výučbu katolíckeho náboženstva nevyhnutne hodnotí samotný biskup, aby sa zabránilo tomu, že výučba bude v rozpore s požiadavkami dohody uzavretej medzi Talianskou republikou a Svätou stolicou, keď má diecézny biskup možnosť každý rok posúdiť spôsobilosť každého vyučujúceho.
- 97 Táto vláda sa ďalej opiera o skutočnosť, že učiteľ katolíckeho náboženstva môže tento predmet vyučovať až po vydaní osvedčenia o spôsobilosti diecéznym biskupom, v ktorom sa posudzuje, či dotknutý učiteľ spĺňa podmienky stanovené v kanonickom práve a či toto osvedčenie možno ponechať v platnosti. V tejto súvislosti talianska vláda spresňuje, že „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody nevyplýva z prípadného odňatia takého osvedčenia, ale z potreby rešpektovať konkordát, ako aj poskytovať výučbu katolíckeho náboženstva, ktorá je v súlade s jeho zásadami, najmä s cieľom uspokojiť očakávania žiakov a ich rodičov.
- 98 Okrem toho katolícka cirkev tým, že v súlade s konkordátom prispieva úplne samostatne najmä k určeniu profilov učiteľov, k uznaniu ich spôsobilosti a k ich vymenovaniu, preberá zodpovednosť spojenú s konfesijnými aspektmi výučby, vo vzťahu ku ktorej zostáva štát otvorený a disponibilný, pričom sa však na nej nezúčastňuje. Štát uznáva hodnotu náboženskej kultúry a zohľadňuje skutočnosť, že zásady katolíckeho vyznania sú súčasťou talianskeho historického dedičstva, pričom zachováva odstup vlastný laickému pluralitnému štátu, ktorý sa nestotožňuje so žiadnym náboženským vyznaním.
- 99 Pokiaľ ide o druhý aspekt, talianska vláda uvádza, že vysoký počet zmlúv na dobu určitú v odvetví vzdelávania katolíckeho náboženstva zaručuje flexibilitu vyplývajúcu z fakultatívnej povahy tejto výučby, čo umožňuje prispôsobiť potrebný počet učiteľov jednoduchým neobnovením určitého počtu ročných zmlúv namiesto ukončením zmlúv na dobu neurčitú. Tento prístup, ktorý teda

umožňuje primerane reagovať na kolísanie dopytu po výučbe katolíckeho náboženstva z dôvodu uvedenej fakultatívnej povahy, schválil Corte costituzionale (Ústavný súd) a je okrem toho výrazom ochrany finančných a organizačných záujmov štátu.

- 100 Pokiaľ ide po prvé o tvrdenie založené na vzťahu osobitnej dôvery, ktorý musí existovať medzi učiteľom katolíckeho náboženstva a diecéznym biskupom, stačí konštatovať, že tento vzťah sa týka tak učiteľov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu neurčitú, ako aj učiteľov, ktorí uzavreli zmluvu na dobu určitú, takže sa tohto tvrdenia nemožno dovoľávať na odôvodnenie zneužívania zmlúv na dobu určitú.
- 101 Pokiaľ ide po druhé o zachovanie talianskej náboženskej kultúry a historického dedičstva, treba uviesť, že hoci tento cieľ možno považovať za cieľ hodný ústavnej ochrany, talianska vláda nevysvetľuje, v čom sledovanie uvedeného cieľa odôvodňuje, aby sa s 30 % učiteľov katolíckeho náboženstva uzatvárali zmluvy na dobu určitú (pozri v tomto zmysle rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 45).
- 102 V tomto kontexte však treba po tretie konštatovať, že nie je vylúčené, že odvetvie verejného vzdelávania katolíckeho náboženstva vyžaduje stály vhodný pomer medzi počtom zamestnancov, ktorí sú v ňom zamestnaní, a počtom potenciálnych užívateľov, ako to zdôrazňuje talianska vláda, čo vedie k dočasným potrebám na strane zamestnávateľa v oblasti prijímania do zamestnania. Dočasné zamestnanie pracovníka s cieľom uspokojiť prechodné a osobitné personálne potreby zamestnávateľa v zásade môže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody (rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 47).
- 103 V tejto súvislosti sa poskytovanie služieb v školstve musí organizovať tak, aby bol zabezpečený stály vhodný pomer medzi počtom pedagogických pracovníkov a počtom žiakov. Nemožno poprieť, že tento pomer závisí od mnohých faktorov, z ktorých niektoré do určitej miery možno kontrolovať alebo predvídať, predovšetkým vonkajšiu a vnútornú migráciu alebo voľbu študijných odborov zo strany žiakov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 94).
- 104 Takéto faktory svedčia o osobitnej potrebe flexibility v odvetví školstva dotknutom vo veci samej, ktorá, ako bolo uvedené v bode 102 tohto rozsudku, v tomto špecifickom odvetví môže so zreteľom na doložku 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody odôvodniť opakované uzatváranie pracovných zmlúv na dobu určitú s cieľom uspokojiť potreby v školstve primeraným spôsobom a zabrániť tomu, aby štát ako zamestnávateľ v tomto odvetví bol vystavený riziku, že by do stáleho zamestnania musel prijať počet pedagogických pracovníkov, ktorý výrazne prevyšuje počet potrebný na účinné splnenie si povinností v tejto oblasti (rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 95).
- 105 Naproti tomu nemožno pripustiť, aby boli pracovné zmluvy na dobu určitú obnovované na účely poskytovania trvalého a dlhodobého plnenia úloh, ktoré patria k obvyklým činnostiam v odvetví vzdelávania. Ako už viackrát rozhodol Súdny dvor, obnovovanie pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú s cieľom pokryť potreby, ktoré v skutočnosti nemajú prechodnú, ale naopak trvalú a dlhodobú povahu, totiž nie je odôvodnené v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, keďže takéto využívanie pracovných zmlúv a pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú je priamo v rozpore s predpokladom, z ktorého vychádza táto rámcová dohoda, a to že pracovné zmluvy na dobu neurčitú predstavujú všeobecnú formu pracovnoprávných vzťahov, hoci pracovné zmluvy na dobu určitú sú

charakteristickou vlastnosťou zamestnania v určitých odvetviach a pre určité zamestnania a činnosti (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 62, ako aj citovaná judikatúra).

- 106 Dodržanie doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody tak vyžaduje, aby sa konkrétne overilo, či je cieľom opakovaného obnovovania pracovných zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú pokryť prechodné potreby a či sa také vnútroštátne ustanovenie, o aké ide vo veci samej, v skutočnosti nepoužíva na uspokojenie trvalých a dlhodobých potrieb zamestnávateľa v personálnej oblasti (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 63, ako aj citovaná judikatúra).
- 107 Na tento účel treba zakaždým posúdiť všetky okolnosti prípadu, pričom sa zohľadní najmä počet uvedených zmlúv opakovane uzatvorených s tou istou osobou alebo na účely vykonania tej istej práce, aby zamestnávateľia nemohli zneužívať pracovné zmluvy alebo pracovnoprávne vzťahy na dobu určitú, hoci sú zjavne použité na pokrytie potreby pracovníkov na zastupovanie (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 64, ako aj citovaná judikatúra).
- 108 Existencia „objektívneho dôvodu“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody v zásade vylučuje existenciu zneužitia, ak z celkového preskúmania okolností súvisiacich s obnovovaním dotknutých zmlúv alebo pracovnoprávných vzťahov na dobu určitú nevyplýva, že plnenia požadované od pracovníka nepokrývajú len dočasnú potrebu (rozsudok z 26. novembra 2014, *Mascolo a i.*, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 103).
- 109 V dôsledku toho samotná skutočnosť, že vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej môže byť odôvodnená „objektívnym dôvodom“ v zmysle tohto ustanovenia, nemôže stačiť na dosiahnutie súladu s ňou, ak sa zdá, že konkrétne uplatnenie tejto právnej úpravy v skutočnosti vedie k zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú (rozsudok z 26. novembra 2014, *Mascolo a i.*, C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, bod 104).
- 110 Na jednej strane pritom vnútroštátna právna úprava dotknutá vo veci samej nepodmieňuje žiadnou takouto podmienkou výnimku z pravidiel všeobecného práva, ktorú zavádza, ktoré sú uplatniteľné na pracovné zmluvy a sankcionujú zneužívanie opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú. Na druhej strane sa zdá, že opakované uzatváranie pracovných zmlúv dotknuté vo veci samej neodpovedá len na dočasné potreby zamestnávateľa, ale zdá sa, že spadá skôr pod potreby jeho bežnej správy. Navyše rôzne pracovné zmluvy na dobu určitú, na základe ktorých boli žalobcovia vo veci samej zamestnaní, viedli k plneniu podobných, ba dokonca totožných úloh počas niekoľkých rokov, takže tento pracovný pomer možno chápať tak, že uspokojil potrebu, ktorá nebola len dočasná, ale naopak dlhodobá, čo však musí overiť vnútroštátny súd.
- 111 Pokiaľ ide v štvrtom rade o tvrdenie týkajúce sa finančných záujmov štátu, treba pripomenúť, že Súdny dvor už rozhodol, že rozpočtové dôvody síce môžu byť základom voľby sociálnej politiky členského štátu a ovplyvňovať povahu alebo rozsah opatrení, ktoré chce prijať, samy osebe však nepredstavujú cieľ, ktorý táto politika sleduje, a teda nemôžu odôvodniť neexistenciu akéhokoľvek preventívneho opatrenia na zabránenie zneužívaniu opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody (rozsudok z 25. októbra 2018, *Sciotto*, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 55).

- 112 Pokiaľ ide po piate o otázku, či nevyhnutnosť vydania osvedčenia o spôsobilosti, ktoré musia mať učitelia katolíckeho náboženstva na účely výučby tohto predmetu, môže predstavovať „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, treba konštatovať, že zo spisu, ktorý má Súdny dvor k dispozícii, vyplýva, že toto osvedčenie sa vydáva len raz v okamihu, keď školský orgán predloží svoj zoznam uchádzačov, a nezávisle na dĺžke trvania dočasného pracovného miesta dotknutého učiteľa katolíckeho náboženstva. Vydanie uvedeného osvedčenia všetkým učiteľom katolíckeho náboženstva, ktorí uzavreli zmluvu na dobu neurčitú alebo zmluvu na dobu určitú, teda predstavuje, ako už bolo uvedené v bode 64 tohto rozsudku, aspekt nezávislý na dĺžke trvania dočasných pracovných miest učiteľov katolíckeho náboženstva.
- 113 Rovnako tak odňatie osvedčenia o spôsobilosti predstavuje dôvod ukončenia pracovného pomeru tak pre učiteľov katolíckeho náboženstva, ktorí boli zaradení do stálej služby, ako aj pre tých, ktorí rovnako ako žalobcovia vo veci samej, majú uzavretú len zmluvu na dobu určitú, a teda nepredstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.
- 114 Napokon keďže vydanie osvedčenia o spôsobilosti nesúvisí so zavedením takých opatrení uznaných ako opatrenia, ktoré sledujú legitímne ciele sociálnej politiky, ako sú napríklad opatrenia, ktoré sa týkajú ochrany tehotenstva a materstva alebo umožňujú zladit' profesionálny a rodinný život, nemožno sa domnievať, že slúžia na sledovanie cieľa sociálnej politiky, keďže pojem „objektívny dôvod“ uvedený v doložke 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody, ako vyplýva z bodu 93 tohto rozsudku, sledovanie takého cieľa zahŕňa (pozri v tomto zmysle rozsudok z 26. novembra 2014, Mascolo a i., C-22/13, C-61/13 až C-63/13 a C-418/13, EU:C:2014:2401, body 92 a 93 a citovanú judikatúru).
- 115 Z toho vyplýva, že osvedčenie o spôsobilosti nepredstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 bodu 1 písm. a) rámcovej dohody.
- 116 S výhradou, že neexistujú „ekvivalentné zákonné opatrenia na zamedzenie nezákonného konania [zneužívania – *neoficiálny preklad*]“ v zmysle doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody, čo prináleží overiť vnútroštátnemu súdu, vnútroštátna právna úprava, o akú ide vo veci samej v oblasti verejného vzdelávania katolíckeho náboženstva, nemôže zabrániť alebo sankcionovať zneužívanie, ku ktorému dochádza využitím opakovaného uzatvárania pracovných zmlúv alebo pracovných pomerov na dobu určitú.
- 117 V tejto súvislosti prináleží súdnym orgánom dotknutého členského štátu zabezpečiť dodržiavanie doložky 5 bodu 1 rámcovej dohody tým, že budú dbať na to, aby pracovníci, ktorých sa týka zneužívanie opakovane uzatváraných pracovných zmlúv na dobu určitú, v nádeji, že budú aj v budúcnosti pracovať v predmetnom odvetví, neboli odrádzaní od toho, aby pred vnútroštátnymi orgánmi, vrátane súdnych orgánov, uplatňovali svoje práva, ktoré vyplývajú z vykonania všetkých preventívnych opatrení stanovených v doložke 5 bodu 1 rámcovej dohody na základe vnútroštátnej právnej úpravy (rozsudok z 25. októbra 2018, Sciotto, C-331/17, EU:C:2018:859, bod 68 a citovaná judikatúra).
- 118 Konkrétnejšie, vnútroštátnemu súdu, ktorý vec prejednáva, prislúcha vykladať a uplatňovať príslušné ustanovenia vnútroštátneho práva v maximálnej možnej miere, a ak došlo k zneužitiu opätovne uzatváraných zmlúv na dobu určitú, riadne sankcionovať tieto zneužitia a odstrániť dôsledky porušenia práva Únie [rozsudok z 11. februára 2021, M.V. a i. (Opakovane uzatvárané zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 69, ako aj citovaná judikatúra].

- 119 Keďže v prejednávanej veci dotknutá vnútroštátna právna úprava obsahuje pravidlá vzťahujúce sa na pracovné zmluvy podľa všeobecného práva, podľa ktorých je zneužitie opakovane uzatvorených zmlúv na dobu určitú sankcionované automatickou zmenou zmluvy na dobu určitú na zmluvu na dobu neurčitú, ak pracovný vzťah pretrváva určitú dobu, uplatnenie týchto pravidiel v konaní vo veci samej by mohlo predstavovať preventívne opatrenie takéhoto zneužitia v zmysle doložky 5 rámcovej dohody.
- 120 V tejto súvislosti však treba pripomenúť, že Súdny dvor rozhodol, že doložka 5 bod 1 rámcovej dohody nie je nepodmienená a dostatočne presná na to, aby sa na ňu mohol odvolávať jednotlivец pred vnútroštátnym súdom. Na takéto ustanovenie práva Únie, ktoré pritom nemá priamy účinok, sa teda nemožno ako na také odvolávať v rámci sporu, na ktorý sa vzťahuje právo Únie s cieľom vylúčiť uplatnenie ustanovenia vnútroštátneho práva, ktoré je s ním v rozpore. Vnútroštátny súd preto nie je povinný neuplatniť ustanovenie vnútroštátneho práva, ktoré je v rozpore s touto doložkou (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 75, ako aj citovaná judikatúra).
- 121 Na základe tohto spresnenia treba pripomenúť, že vnútroštátne súdy, ktoré uplatňujú vnútroštátne právo, sú povinné vykladať ho v čo najväčšej miere s ohľadom na znenie a účel danej smernice tak, aby sa dosiahol ňou sledovaný výsledok, a takto konať v súlade s článkom 288 tretím odsekom ZFEÚ (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 76, ako aj citovaná judikatúra).
- 122 Požiadavka konformného výkladu vnútroštátneho práva je totiž vlastná systému Zmluvy o FEÚ, keďže vnútroštátnym súdom pri rozhodovaní o sporoch, ktoré im boli predložené, umožňuje zabezpečiť v rámci svojich právomocí úplnú účinnosť práva Únie (rozsudok z 11. februára 2021, *M.V. a i.* (Opakovane uzatvárané zmluvy na dobu určitú vo verejnom sektore), C-760/18, EU:C:2021:113, bod 66, ako aj citovaná judikatúra).
- 123 Povinnosť vnútroštátneho súdu odkázať na obsah smernice pri výklade a uplatňovaní príslušných pravidiel vnútroštátneho práva je obmedzená všeobecnými právnymi zásadami, a najmä zásadami právnej istoty a zákazu retroaktivity, a nemôže slúžiť ako základ pre výklad vnútroštátneho práva *contra legem* (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 77, ako aj citovaná judikatúra).
- 124 Zásada zlučiteľného výkladu vyžaduje, aby vnútroštátne súdy urobili všetko, čo je v ich právomoci, pričom zohľadnia vnútroštátne právo ako celok a uplatnia výkladové metódy, ktoré toto právo pripúšťa, aby zaručili úplnú účinnosť predmetnej smernice a dospeli k riešeniu, ktoré je v súlade s účelom sledovaným touto smernicou (rozsudok z 24. júna 2021, *Obras y Servicios Públicos a Acciona Agua*, C-550/19, EU:C:2021:514, bod 78, ako aj citovaná judikatúra). Vnútroštátnemu súdu tak prináleží overiť, či je takýto konformný výklad vnútroštátnych ustanovení možný.
- 125 S prihliadnutím na všetky predchádzajúce úvahy treba na položené otázky odpovedať tak, že doložka 5 rámcovej dohody sa má vykladať v tom zmysle, že jednak bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje, aby sa na učiteľov katolíckeho náboženstva vo verejných vzdelávacích inštitúciách uplatňovali pravidlá, ktorých cieľom je sankcionovanie zneužívania opakovane uzatvárania zmlúv na dobu určitú, pokiaľ vo vnútroštátnom právnom poriadku neexistuje žiadne iné účinné opatrenie, ktorým sa sankcionuje uvedené zneužívanie, a jednak, že nevyhnutnosť osvedčenia o spôsobilosti vydaného cirkevným orgánom, aby títo učitelia mohli vyučovať katolícke

náboženstvo, nepredstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, keďže toto osvedčenie sa vydáva len raz a nie pred každým školským rokom, na ktorý sa uzatvára pracovná zmluva na dobu určitú.

O trovách

- 126 Vzhľadom na to, že konanie pred Súdny dvorom má vo vzťahu k účastníkom konania vo veci samej incidenčný charakter a bolo začaté v súvislosti s prekážkou postupu v konaní pred vnútroštátnym súdom, o trovách konania rozhodne tento vnútroštátny súd. Iné trovy konania, ktoré vznikli v súvislosti s predložením pripomienok Súdnemu dvoru a nie sú trovami uvedených účastníkov konania, nemôžu byť nahradené.

Z týchto dôvodov Súdny dvor (druhá komora) rozhodol takto:

Doložka 5 rámcovej dohody o práci na dobu určitú, uzatvorenej 18. marca 1999, ktorá je prílohou smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP, sa má vykladať v tom zmysle, že jednak bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá vylučuje, aby sa na učiteľov katolíckeho náboženstva vo verejných vzdelávacích inštitúciách uplatňovali pravidlá, ktorých cieľom je sankcionovanie zneužívania opakovaného uzatvárania zmlúv na dobu určitú, pokiaľ vo vnútroštátnom právnom poriadku neexistuje žiadne iné účinné opatrenie, ktorým sa sankcionuje uvedené zneužívanie, a jednak, že nevyhnutnosť osvedčenia o spôsobilosti vydaného cirkevným orgánom, aby títo učitelia mohli vyučovať katolícke náboženstvo, nepredstavuje „objektívny dôvod“ v zmysle doložky 5 ods. 1 písm. a) rámcovej dohody, keďže toto osvedčenie sa vydáva len raz a nie pred každým školským rokom, na ktorý sa uzatvára pracovná zmluva na dobu určitú.

Podpisy